

# Sample

2017. 9. 18 (月) 発行

## 国民年金の保険料各種免除制度



国民年金の第1号被保険者（厚生年金加入者と  
その被扶養配偶者以外）は、保険料の納付義務  
があります。納付が困難なときは、原則、  
世帯主にその世帯の被保険者の保険納付の連帯義務が  
あります。しかし、世帯主も納付困難な場合は、下記の  
ような免除や猶予制度があります。まずは、  
これらを活用して、老齢のみならず、万が  
一の障害や遺族年金の受給に備えましょう。



### ■納付義務が発生しない免除制度とは

- ① 免除制度は「法定免除」と「申請免除」があります。
- ② 法定免除は、保険料全額免除で障害基礎年金や生活保護受給者が該当、当然に法定免除期間となります。
- ③ 申請免除は、その世帯全員の所得により審査され、全額免除と一部（1/4、半額、3/4）免除に分かれます。認められれば「免除期間」となり、保険料の納付義務は発生しません。

### ■納付が猶予される猶予制度とは

- ① 20歳以上の学生には「学生納付猶予」があります。
- ② 学生以外の30歳未満低所得者には「若年者納付猶予」、平成28年7月から50歳未満の中年者に拡大されましたが、平成37年6月までの時限措置です。
- ③ 二つの猶予制度は学生自身、又は本人と配偶者のみの所得で審査され、認められると「猶予期間」と記録され、保険料納付が猶予されることとなります。

### ■免除制度と猶予制度の違い

- ① 免除も猶予期間も、老齢のみならず、障害、遺族の年金の受給資格期間においても不利益はありません。
- ② 老齢基礎年金の計算においてのみ、免除期間は減額計算され、猶予期間は額の計算に含まれません。

### ■免除制度と猶予制度の手続

- ① 免除や猶予制度の手続窓口は、市区町村役場や年金機構の国民年金の係りです。郵送でも可能です。
- ② 法定免除は、当然に法定免除ですが、実務的には届出が必要です。遅延しても法定免除は遡及できます。
- ③ 申請免除は、申請手続後に所得等審査され、認められると免除通知が送付されます。ただし、一部免除の場合、残りの保険料を納付しなければ、単なる「未納期間」となりますので、注意が必要です。
- ④ 前年の所得で審査されますが、現に、天災や失業等で収入減のときは、前年の所得に限らず審査してもらえる「特例免除」があります。
- ⑤ 免除も猶予も、10年以内なら、追納ができます。

〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇 事務所  
 代表 〇〇 〇〇  
 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇 〒〇〇〇〇-〇〇〇〇  
 TEL: 〇〇〇-〇〇〇〇 FAX: 〇〇〇-〇〇〇〇  
 E-mail: 〇〇〇@〇〇〇.co.jp

## 性同一性障害の方の通称名表示へ



厚生労働省保険局保険課長から、「被保険者証の氏名表記について」が発出されました。内容は、「性同一性障害を有する被保険者又は被扶養者から、被保険者証において通称名の記載を希望する旨の申し出があり、保険者がやむを得ないと判断した場合には、被保険者証における氏名の表記方法を工夫しても差し支えない」というものです。具体的な氏名の表記方法については、「通称名のみを載せるのではなく、様々な場面で被保険者証が本人確認書類として利用されていることから、裏面を含む被保険者証全体として、戸籍上の氏名を確認できるようにすること」となっています。同障害であることを判断するために、医師の診断書等およびその通称名が日常的に用いられていることの確認書類が必要です。

## 仕事のストレス 59.5%



厚生労働省は、「平成28年労働安全衛生調査」を発表しました。これによると、現在の仕事や職業生活に関する強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者割合は、59.5%となっています。強いストレスの内容（3つ以内の複数回答）をみると、「仕事の質・量」が53.8%と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が38.5%、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む）」が30.5%の順です。一方で、ストレスを相談できる相手は、「家族・友人」が84.8%、「上司・同僚」が76.0%となっており、多くの人が身近に相談できる相手が存在しています。上司は部下の業務過多などに注意を払う必要があるでしょう。



## NEWS ダイジェスト

- 「IoT」と「AI」の専門人材を短期で育成へ  
経産省・文科省・厚労省の各省は、あらゆるものがネットと連携する「IoT」と人口知能（AI）に関する専門人材を育成するプログラムを作成する方針を明らかにした。東大などに必要な設備などを提供し、短期集中で人材育成を図る考え。
- 中小企業に企業OB派遣で障害者雇用を後押し  
厚労省は、来年度から障害者の法定雇用率が引き上げられるのに合わせて、中小企業の障害者雇用をバックアップする方針を示した。全国の労働局に専門の支援員を配置するほか、外郭団体が障害者雇用の経験を持つ企業のOBを派遣する。